

There are no translations available.

Circular 1951-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 26 de agosto de 2021 en el diario “El Economista” sobre los desafíos de Recursos Humanos (RH) ante tantos cambios legales y de aplicación

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Gestionar la incertidumbre, principal desafío de RH ante tantos cambios laborales

Las reformas laborales y las tendencias aceleradas por la pandemia dejarán grandes beneficios para los trabajadores, sin embargo, el reto para las organizaciones es comunicar bien el impacto de los cambios en sus colaboradores.

En lo que va del año la regulación laboral ha tenido dos cambios profundos con la entrada en vigor de las reformas de **teletrabajo** y **subcontratación**. A la par de las modificaciones legales, las tendencias en cuanto a las nuevas formas de trabajar y gestionar al talento están posicionando al 2021 como un año de mejoría para el entorno de los trabajadores, opinan especialistas.

Sin embargo, [la ola de cambios legales y de tendencias](#) también representa un desafío para las empresas, uno de ellos es gestionar la incertidumbre de la fuerza laboral.

“Tan sólo con la **reforma de subcontratación** los trabajadores tienen incertidumbre con lo que pasará con sus prestaciones, antigüedad, sus procesos de jubilación. Además tienen dudas cotidianas como si su nómina la seguirán recibiendo en el mismo banco. Cualquier cambio genera incertidumbre y miedo, pero es un gran reto para las empresas, en la medida que sean transparentes para comunicar los cambios, bajará la ansiedad de los trabajadores”, expone Rocío Hernández, directora de Consultoría de Capital Humano de AON México

Desde la perspectiva de la especialista, las reformas están impactando de manera positiva en la **fuerza laboral de México**. “Si hubiera algunas empresas que no estaban cumpliendo, pues que mejor para el trabajador estar en una empresa que ahora sí cumple”.

Rocío Hernández considera, además, que [la reforma de teletrabajo](#) sentó las reglas para regular una modalidad de trabajo que era poco usada antes de la pandemia. Por ejemplo, detalla, “si tú gastabas de tu propio dinero para pagar la luz, el Internet y demás, nadie se fijaba y nadie decía nada, y si tú como empleado te expresabas, hasta te veían feo”.

En esto coincide Melissa Mata, líder de la Práctica de Compensación Ejecutiva de Mercer México. “Las organizaciones se están haciendo conscientes de cómo construir un modelo operativo en el deber ser. Muchas empresas están en cumplimiento, pero había otras donde se presentaban simulaciones y abusos que finalmente se traducían en un impacto negativo en los trabajadores y sus **condiciones laborales**, que hoy por hoy se están regulando”.

Entre los cambios, [el mayor desafío lo tiene Recursos Humanos](#) , opina la consultora, pero no sólo en el cumplimiento y adopción de las reformas, también en la manera de incluir los cambios en la oferta de valor al empleado.

“Las áreas de Capital Humano no han tomado ventaja en decir cómo estos cambios se integran a la propuesta de valor. Son una gran oportunidad para la agenda de Recursos Humanos en comunicar la oferta de valor y decir cómo están transformando tanto vida como sociedad”, apunta.

Pero las nuevas regulaciones no son el único aspecto que está impactando el entorno laboral este año, al mismo tiempo las tendencias evolucionan, como una mayor proporción de trabajadores demandando **flexibilidad**, la necesidad de un nuevo estilo de liderazgo y el futuro del trabajo.

La ejecutiva de Mercer México resalta que la nueva normalidad que tiende a conservar la flexibilidad laboral a través de [un modelo de trabajo híbrido](#) o totalmente remoto no será exclusiva para los jefes, sino beneficiará a una buena parte de los trabajadores.

La pandemia y su efecto en una acelerada **adopción del trabajo remoto**, destaca por su parte la ejecutiva de AON México, han dado un giro al estilo de liderazgo. “El teletrabajo ha hecho que las personas creamos en las personas y que la medición de cumplimiento es por resultados y no por las horas que estás sentado”.

Dos tipos de empresa

Las nuevas regulaciones laborales han demostrado que en el mercado hay **dos tipos de empresas** : las que buscan cumplir e incluso ofrecer más de lo que marca la Ley y las que buscan cómo darle la vuelta, indica Rocío Hernández.

Por ejemplo, en materia de teletrabajo, hay organizaciones que no sólo están pagando el Internet, la luz y proporcionando el equipo de cómputo para sus equipos, además han incluido apoyos para otras cosas cotidianas, como el café.

En el otro extremo están las empresas que buscan la manera de no costear las herramientas y los insumos para los teletrabajadores y sólo permiten laborar desde casa menos de **40% de la jornada laboral**

semanal, porcentaje establecido en la Ley Federal del Trabajo para ser considerado teletrabajador de tiempo completo.

En tanto, Melissa Mata opina que el costo para las empresas de asumir los **gastos del teletrabajo** es relativamente bajo en comparación con el impacto que tiene en el colaborador otorgar la flexibilidad.

Ambas especialistas coinciden en que a medida que la economía se recupere, las empresas que no cumplan con las nuevas regulaciones y no se monten en las tendencias como las nuevas formas de trabajar, [es probable que enfrenten fuga de talento](#) debido a una fuerza laboral más informada y consciente de sus derechos.

Como hemos manifestado desde que se reformo la ley laboral en el 2018, es necesario reforzar y modernizar los Departamentos de Recursos Humanos en las empresas, pues después de 3 décadas de paz laboral, no estamos enfrentando debidamente los cambios importantes en virtud de esas y otras reformas y apenas empieza la agitación colectiva en el medio obrero de nuestro país. El parte aguas fue el conflicto de General Motors en su planta de Silao, Guanajuato.

¡Preparémonos!

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”